



ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สรินญา ไวกิ่งรบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



NEEDS FOR SELF – DEVELOPMENT OF THE SUPPORTING PERSONNEL  
OF THE RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN

Sarinya Waiwingrob



Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2017

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สรินญา ไหว้จวบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

NEEDS FOR SELF – DEVELOPMENT OF THE SUPPORTING PERSONNEL  
OF THE RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN

Sarinya Waiwingrob

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Public Administration  
Program in Innovative Public Administration and Management  
College of Innovative Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2017

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin







**Independent Study Certificate**  
**College of Innovation Management**  
**Rajamangala University of Technology Rattanakosin**

**Independent Study Title** Needs For Self-Development of The Supporting  
Personnel of The Rajamangala University of Technology  
Rattanakosin

**Researcher** Miss Sarinya Waiwingrob

**Major** Innovative Public Administration and Management

**Advisor** Chompoonuch Hunnak, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation  
(Mr.Rapee Moungnont) Management

**Independent Study Committee**

..... Chairperson  
(Assistant Professor Chanthana Inthachim, Ph.D.)

..... Member  
(Siriwat Plainbangyang, Ph.D.)

..... Member  
(Chompoonuch Hunnak, Ph.D.)

|                   |   |
|-------------------|---|
| ชื่อการศึกษาอิสระ | ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| ชื่อผู้วิจัย      | นางสาวสรินญา ไวกิ่งรบ   |
| ชื่อปริญญา        | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  |
| อาจารย์ที่ปรึกษา  | ดร.ชมภูษ ทุ่นนาค  |
| ปีการศึกษา        | 2560  |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และ 2) ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

**คำสำคัญ:** ความต้องการพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Independent Study Title</b> | Needs for self - development of the supporting personnel of the Rajamangala University of Technology Rattanakosin, |
| <b>Researcher</b>              | Miss Sarinya Waiwingrob  |
| <b>Degree Sought</b>           | Master of Public Administration  |
| <b>Advisor</b>                 | Chompoonuch Hunnak, Ph.D.  |
| <b>Academic Year</b>           | 2017   |

### Abstract

The aims of this independent study were to investigate the differences between individual factors and the needs for self-development of supporting personnel; and to examine the influences between motivational factors and the needs for self-development of supporting personnel.

The research methodology was quantitative modes of enquiry, the study was conducted in the form of a survey, the questionnaire was used to gather information from 178 supporting personnel. Simple statistical analysis namely Percentage, Mean, One-way ANOVA and Regression were applied in the study.

The study found that; in terms of needs for self-development of personnel, the differences of sex, age, education background, length of work experience performed, and types of personnel showed no statistical significance to personnel's opinions about self-development on training, further education and self-learning, respectively; and work performance, stability, promotion, and social status had influence over three aspects of self-development - trainings, further education and self-learning. For other factors, salary or wage had influence on self-development simply on training.

**Keywords:** needs for self-development, supporting personnel

Advisor's Signature.....



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากความเมตตาจากอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยครั้งนี้ จึงขอกล่าวขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง ดร.ศิริวัฒน์ เปลี้นบางยาง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ดร.वासुภาญจน์ งามโฉม ผู้อำนวยการกองสหกิจศึกษา และดร.ชมกฤษ หุ่่นนาค อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระที่ได้ให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงอาจารย์พี ม่วงนนท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนทุนการศึกษา และเป็นผู้ให้แรงบันดาลใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ทุกท่าน รวมถึงทุนสนับสนุนการศึกษาจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ล้วนแต่มีส่วนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในทุกวิถีทาง ด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านด้วยใจจริง

สรินญา ไววิงรบ  
ธันวาคม 2560



## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | (1)  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | (2)  |
| กิตติกรรมประกาศ .....  | (3)  |
| สารบัญ .....   | (4)  |
| สารบัญตาราง .....  | (6)  |
| สารบัญภาพ .....  | (8)  |
| บทที่ 1 บทนำ .....   | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                                     | 1    |
| 1.2 คำถามของการวิจัย .....   | 3    |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....   | 3    |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....  | 3    |
| 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา .....  | 3    |
| 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                | 4    |
| 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย .....                                     | 4    |
| 1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ .....  | 4    |
| 1.5 นิยามศัพท์ .....   | 4    |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา .....                               | 5    |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....   | 6    |
| 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....                                    | 6    |
| 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow.....                         | 7    |
| 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีความต้องการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....                      | 8    |
| 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg .....                                 | 10   |
| 2.1.4 แนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClland .....                               | 13   |
| 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....                                   | 15   |
| 2.2.1 ด้านการศึกษาต่อ.....   | 17   |
| 2.2.2 ด้านการฝึกอบรม .....   | 18   |
| 2.2.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....  | 22   |
| 2.3 ข้อมูลทั่วไปการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. | 26   |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....  | 30   |
| 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....   | 31   |
| 2.6 สมมติฐานของการวิจัย.....   | 31   |

## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                | 32   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                               | 32   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                            | 34   |
| 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย .....                    | 35   |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                   | 36   |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....                      | 36   |
| บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย .....                                   | 37   |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                        | 37   |
| 4.2 ระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง .....                         | 39   |
| 4.3 ระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง .....             | 43   |
| 4.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง ..... | 49   |
| 4.5 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเอง .....         | 52   |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                      | 58   |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา .....  | 58   |
| 5.2 อภิปรายผล .....   | 59   |
| 5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                    | 61   |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ .....  | 61   |
| บรรณานุกรม .....  | 63   |
| ภาคผนวก .....   | 66   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....                          | 67   |
| ภาคผนวก ข รายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....   | 73   |
| ภาคผนวก ค การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....            | 78   |
| ประวัติผู้วิจัย .....   | 81   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 3.1 จำนวนประชากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา .....  | 32   |
| 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามลักษณะของหน่วยงาน.....   | 34   |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 37   |
| 4.2 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการศึกษาต่อ .....                            | 40   |
| 4.3 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการฝึกอบรม .....                             | 41   |
| 4.4 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง .....                   | 42   |
| 4.5 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม .....                                   | 43   |
| 4.6 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน.....   | 44   |
| 4.7 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความสำเร็จของงาน.....         | 45   |
| 4.8 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....     | 46   |
| 4.9 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... | 47   |
| 4.10 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านสถานภาพทางสังคม .....        | 48   |
| 4.11 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม .....                   | 49   |
| 4.12 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามเพศ .....                            | 50   |
| 4.13 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามอายุ .....                           | 50   |
| 4.14 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามสถานภาพ .....                        | 51   |



## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 4.15 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามระดับ การศึกษา .....                                  | 51   |
| 4.16 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน.....                           | 51   |
| 4.17 ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามประเภท บุคลากร.....                                   | 52   |
| 4.18 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงรวมทุกด้านกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา                        | 52   |
| 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ..... | 53   |
| 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงด้านความสำเร็จของงานกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา.....         | 54   |
| 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงด้านความมั่นคงในการทำงานกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา .....   | 55   |
| 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา .....  | 56   |
| 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยเชิงด้านสภาพทางสังคมกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา.....             | 57   |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่ |  | หน้า |
|--------|--|------|
| 2.1    | แสดงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....  | 7    |
| 2.2    | แสดงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหาร<br>และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ..... | 29   |
| 2.3    | แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....   | 31   |





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพนั้น จะใช้คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์กับองค์การอย่างคุ้มค่า โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

เสนาะ ตีเยาว์ (2545, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลย หรือแม้แต่ในปัจจุบันองค์การเล็ก ๆ ก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไรต่างมุ่งไปให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงานมากกว่า เพราะคิดว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงาน จึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจ ให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้นและพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพียบพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาเพียงพอ ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ในสาขาวิชาเฉพาะทางให้มีความชัดเจน รวมทั้งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูงให้กับประเทศต่อไป ในระยะที่ผ่านมามาสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทส่งคมมาโดยตลอด ซึ่งสังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นหลักที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ และเมื่อมีปัญหาดึงแก้ไขด้วยวิชาการและปัญญา จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

ซึ่งภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติสี่ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผลผลิต คือ นักเรียน นิสิต นักศึกษา เป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้านทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในมิติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ การพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นการศึกษาขั้นสูงที่มีพันธกิจหลักในการผลิตองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรม ผลิตผู้นำทางปัญญาชน หรือมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพเฉพาะด้าน ข้อน่าสังเกตคือ องค์ความรู้ที่เป็นผลผลิตของการศึกษาในระดับดังกล่าวนี้ มิใช่ความรู้เพื่อประโยชน์ในภาคปฏิบัติเฉพาะหน้า แต่เป็นการแสวงหาความรู้ เพื่อเป็นความรู้ที่เรียกว่าปัญญา ที่จะนำพาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ชีระกุล (2551, หน้า 119) การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากผลผลิตขององค์กรจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นกับผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่บุคลากรจะมีความสามารถต่อการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในงาน ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นด้วย ปณิธานที่มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษาและถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างสรรค์จรจรใจความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้เรื่องปัญญาและคุณธรรม ด้วยความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามปณิธานที่ตั้งไว้ อีกทั้งมุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ที่มีมีนธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ดีมีความเป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาวิชาที่ศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับสูง ให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ให้สามารถนำไปใช้ในการผลิตให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระดับนานาชาติ ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านการศึกษา และแนะนำการวิจัยและพัฒนา การทดสอบ การสำรวจ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาอันก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาคและประเทศชาติ อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปและวัฒนธรรมอันเป็นจารีตประเพณี รวมทั้งศิลปประเพณีและศิลปประยุคต์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์รวมของชุมชนและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตในระดับปริญญา (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มทร.รัตนโกสินทร์, 2557, หน้า บทนำ)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จึงได้สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านการพัฒนาการศึกษา คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต และความเท่าเทียมกันในสังคม รวมไปถึงการขยายโอกาส โดยสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นด้วย



การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ทุ่มเทเสียสละ และปฏิบัติงานดี รวมถึงการดูแลเรื่องสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่บุคลากร จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำผลของการศึกษามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายาที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา เป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยศึกษาตัวแปร ดังต่อไปนี้

#### 1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ

##### 1.4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ประเภทบุคลากร

##### 1.4.1.1.2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- ความสำเร็จของงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน
- ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- สถานภาพทางสังคม

#### 1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- ด้านการศึกษาต่อ
- ด้านการฝึกอบรม
- ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 178 คน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการ

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ช่วงเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย (พื้นที่ศาลายา) 25 หน่วยงาน

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการในการฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแบ่งความต้องการพัฒนาตนเองเป็น 3 ด้าน คือ

1.5.1.1 ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการศึกษาค้นคว้าในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาและพัฒนาทักษะหรือรับความรู้ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น

1.5.1.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติและทักษะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5.1.3 ด้านการเรียนรู้ตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนหรือไม่มีผู้สอนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

1.5.2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่หรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ โดยแบ่งปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้าน คือ

1.5.2.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน

1.5.2.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้

1.5.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน

1.5.2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถในการทำงาน

1.5.2.5 สถานภาพทางสังคม หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อม

1.5.4 บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา และสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.6.2 ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา





## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง และสามารถเสนอลักษณะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อให้ปรากฏเป็นข้อเท็จจริงและสนับสนุนแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้มีความถูกต้อง ชัดเจน โดยได้มีการกำหนดประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
  - 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow
  - 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
  - 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
  - 2.1.4 แนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
  - 2.2.1 ด้านการศึกษาต่อ
  - 2.2.2 ด้านการฝึกอบรม
  - 2.2.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.6 สมมติฐานของการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด (พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 323) นักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ (Need) ไว้หลายประการ ดังนี้

Samuelson, 1917 (อ้างถึงในกฤษฎณา ศักดิ์ศรี, 2534 หน้า 159) กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ด้วยเช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ

Robbins, 1998 (อ้างถึงในอาคม บุญเกิด, 2556 หน้า 168) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ต้องการไว้ว่า ภาวะภายในซึ่งทำให้ผลที่ออกมาน่าดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียด ซึ่งกระตุ้นแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรมเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจกับความต้อการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ต้องการไว้ว่า หมายถึงแรงผลักดันที่กระตุ้นอยู่ภายในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

วินิจ เกตุขำ (2544, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการว่า คือสิ่งที่อยากให้เป็นหรือปรารถนาอยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่าความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึงความต้องการในการฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2.1.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow

อารี พันธมณี และสุพีร์ ลิ้มไทย (2541, หน้า 110) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's (Maslow's hierarchy of needs) ที่มา: อารี พันธมณี และสุพีร์ ลิ้มไทย. (2541). หน้า 110.

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไปเพื่อตอบสนองความต้องการด้านนี้ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกาย สุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or security Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มีมั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance need) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love Needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการ การได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นตนก็สามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ ซึ่งความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการนั้น เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะตอบสนองศักยภาพของตนด้วยทุกสิ่งที่เรามีความสามารถ และมีความต้องการจะเป็น เช่น ผู้ที่เป็นหัวหน้าพรรคการเมืองมีความสามารถและต้องการจะเป็นนายกรัฐมนตรี นักกีฬาทีมชาติมีความสามารถและต้องการเป็นนักกีฬาเหรียญทองโอลิมปิก เป็นต้น

### 2.1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer, 1969 (อ้างในกรองกาญจน์ ทองสุข, 2554, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจ ERG ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้



2.1.2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมถึงความต้องการทางด้านทางกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่าหากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2.2.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ สมาชิกภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงานกับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับการแข่งขันซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.2.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันติภาพ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้านี้ ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการของทฤษฎีการจูงใจ ERG อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบของขบวนการจากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป้าหมายคือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้วัตถุนั้นมาให้พอเพียงแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็จะกลายเป็นแพ้ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเป้าหมาย คือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (กลุ่ม) และขบวนการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมกันเพื่อความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายก็คือสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ และจะมีขบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่าง และการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้ ทฤษฎีการจูงใจแบบนี้มีสิ่งที่จะต้องพิสูจน์อยู่หลายประการซึ่งสรุปได้ดังนี้

- 1) ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น
- 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
- 3) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใดความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น
- 4) ความต้องการมีสัมพันธภาพ ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น
- 5) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใดความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
- 6) ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใดความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

7) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใดความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

### 2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ศิริพงษ์ ตลาวัลย์ ณ อยุธยา (2555, หน้า 157-162) กล่าวว่า เมื่อปี ค.ศ. 1957 Frederick Herzber ได้เสนอผลงานเรื่องทฤษฎีปัจจัยอนามัย-การจูงใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นมา ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กรโดย Frederick Herzber ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าในการทำงานของคนในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสองสิ่งคือความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะพยายามแสวงหาวิธีการที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนที่ทำงานอยู่ต่อไป แต่การสร้างความพึงใจและแรงจูงใจเพื่อให้คนมีความขยันทำงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้น เป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อนทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการดำเนินการ

ดังนั้น Frederick Herzber จึงได้เสนอแนวทางในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กรขึ้นมาจากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิธีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยของ Frederick Herzber คือการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ที่ทำงานอยู่ที่เมืองพิททสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.A) ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษและไม่ดีเป็นพิเศษที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความรู้สึกในขณะที่ทำงานของตน ซึ่งงานที่ทำอาจเป็นงานที่ทำอยู่ในขณะที่ให้สัมภาษณ์หรืองานที่เคยทำในอดีตก็ได้ ผลของการสัมภาษณ์พบว่า

1) ความรู้สึกที่ดีจะเกิดขึ้นคู่กับลักษณะในเนื้องาน (Job Content) ซึ่งเปรียบเทียบกับเสมือนเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่เป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในความคิดของคนโดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการจูงใจจากความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเอง เช่น ความสำนึกต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความภูมิใจในงานที่ทำ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับหรือมีความรู้สึกในขณะที่ทำงาน

2) ความรู้สึกที่ไม่ดีจะเกิดขึ้นควบคู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะนอกเนื้องาน (Job Context) อาจเรียกว่าสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเมื่อทำงานแล้วเสร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลให้เกิดไม่พอใจโดยตรงในขณะที่ทำงาน

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ Frederick Herzber ได้นำมาวิเคราะห์และสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคนออกเป็น 2 ประเภท เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษาและปัจจัยจูงใจ

2.1.3.1 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance Factors/Hygiene Factors) ปัจจัยตัวนี้หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ของคนที่ทำงานในองค์กรและทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ยังไม่คิดที่จะลาออกจากงานหรือหยุดทำงานและไปหางานอื่นทำ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแม้แต่อย่างเดียวอาจมีผลทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ เช่น การขาดงาน หยุดงาน ฐ



งาน ทำงานไม่เต็มทีหรือคิดลาออกจากงานไปหางานทำใหม่ แต่ถ้าผู้บริหารสามารถจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนแล้ว จะมีผลเพียงทำให้ความรู้ไม่พอใจที่จะทำงานไม่เกิดขึ้นกับผู้ที่ทำงานอยู่เท่านั้นคือ คนเหล่านั้นจะยอมทำงานตามหน้าที่ต่อไป ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

#### 1) นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration)

ในการบริหารงานในองค์การต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์การจะมีทิศทางอย่างไร ต้องมีกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจนและประกาศให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การจะทำในปัจจุบันและอนาคตด้วย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานของคนในองค์การต้องมีการชี้แจงให้ทุกคนได้รับทราบล่วงหน้า เพื่อให้มีโอกาสรับทราบและปรับตัวรองรับกับสภาพที่เกิดขึ้น เช่น การยุบรวมหน่วยงาน

#### 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการบังคับ

บัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร เช่น ถ้าผู้บริหารนิยมใช้วิธีการรวบอำนาจการคิดตัดสินใจทุกอย่างที่ตนเองหมดทุกอย่าง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยเลยไม่เคยยอมรับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะโยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีเช่นนี้จะทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็นเพื่อร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านายที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและทำให้ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

#### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือผู้บริหารกับผูปฏิบัติงาน เนื่องจากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกของคนที่มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์การโดยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ไม่มีความไว้วางใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีแต่ความหวาดระแวง ชิงเด่นกัน มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีแต่ความตึงเครียดความเบียดเบียน ย่อมทำให้คนเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่อยากทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ทำงานในองค์การมีความเชื่อมั่นไว้วางซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

#### 4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ถ้าในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความแออัด อากาศร้อนอบอ้าว ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอจะทำให้คนมีความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานได้

#### 5) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง มาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิด

ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำคือมีความมั่นใจว่าตราบดีที่ยังมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นได้ต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้าย กลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น



6) ค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กร ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับงานที่ทำมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง ฯลฯ มีการปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ย่อมทำให้คนไม่เกิดความไม่พอใจในงาน

Frederick Herzber ได้ชี้แจงว่า ปัจจัยสุขอนามัยทั้งหมดที่กล่าวมา ถ้าองค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วนจะเป็นสิ่งที่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานต่อไปเท่านั้น คือ ยังมีความคิดที่จะทำงานตามปกติต่อไปและทำให้คนไม่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อองค์กร และต่อผู้บริหารเท่านั้นคือ เป็นสิ่งที่ช่วยรักษาความรู้ แต่ไม่มีผลใด ๆ เลยต่อการกระตุ้นหรือจูงใจให้มีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นหรือทำให้คนเกิดความพยายามทุ่มเทพลังกำลังในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ประการใดเลย ดังนั้น ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยรักษาให้คนยอมทำงานต่อไปและป้องกันไม่ทำงานลดลงเท่านั้น ถ้ามีการจัดให้อย่างครบถ้วน แต่ถ้ามีสิ่งใดที่ขาดไปหรือมีความบกพร่องเกิดขึ้น เช่น ไม่มีการปรับค่าจ้างให้ จะเริ่มทำให้คนมีความรู้สึกที่ไม่ดีและเกิดความเครียดและไม่พึงพอใจที่จะทำงานนั้นทันที ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ดังนั้น Frederick Herzber จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่/ปัจจัยรักษา”

2.1.3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors/Motivators) Frederick Herzber ได้เสนอว่าถ้าผู้บริหารต้องการทำให้คนเกิดความพึงพอใจและมีแรงใจในการทำงาน มีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว จึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับปัจจัยเสริมเข้าไปในนั้นคือ ปัจจัยจูงใจ เพื่อทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors / Motivators) ในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement in Work) หมายถึง การประสบความสำเร็จในงานที่ทำ นั่นคือ การที่บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถทำงานอย่างได้เต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมาก จึงมีความภูมิใจในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานมีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ดีขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การรับการยอมรับในงานที่ทำในความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดีจากบุคคลในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน วิธีการแสดงออกอาจทำได้หลายวิธี เช่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จมีผลงานดีเด่น โดยมีการประกาศชมเชยในความสามารถ ผลงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป มีการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นการแสดงความยินดีให้กำลังใจแก่ผู้ที่ตั้งใจทำงาน ย่อมส่งผลให้คนมีความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3) ตัวงานที่ทำ (The Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจมีคุณค่าต่อตัวผู้ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้เกิดความภูมิใจว่าได้รับมอบหมายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญ น่าท้าทายความสามารถงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่ได้เต็มที่ เกิดความรู้สึกว่าทำงานที่สมศักดิ์ศรี ทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกว่า ต้องรับผิดชอบในงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่มีตำแหน่งแต่ไม่มีภารกิจหรืองานให้ทำ ทั้งนี้เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้คนมีความสำคัญว่าต้องทำงานหนักมากขึ้น การกระตุ้นให้คนมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายต้องทำโดยให้ความเป็นอิสระ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำและเปิดโอกาสให้ผู้นั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ไม่มีใครกำกับควบคุมมากเกินไป เพราะการบังคับ ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างใกล้ชิด แม้จะสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้ แต่ไม่ได้เกิดจากความรับผิดชอบ การกระตุ้นด้วยการซักถามความก้าวหน้าของงาน การให้คำชี้แนะ ช่วยคิดแก้ไขปัญหาจะทำให้คนเกิดความสำคัญต่อความรับผิดชอบได้

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การสับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากร จึงต้องทำอย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และเป็นธรรม และการใช้หลักเกณฑ์ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในที่นี้ยังหมายถึง การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น มีโอกาสศึกษาเพิ่มการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ฝึกงานเพื่อให้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นและโอกาสทำงานในระดับที่สูงขึ้น

6) ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Progress) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากคนทุกคนต้องมีชีวิตส่วนตัว ดังนั้น เมื่อคนทำงานมาระยะหนึ่งแล้วได้รับความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ย่อมต้องการมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น มีบ้าน รถยนต์ส่วนตัว มีฐานะทางการเงินที่ดี ฯลฯ ถ้าคนที่ทำงานสามารถได้รับสิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

Frederick Herzber ได้ชี้แจงว่า การได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น แต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นเท่านั้น โดย Frederick Herzber ได้เปรียบเทียบไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิตในการทำงาน (Job Enrichments)

#### 2.1.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

นิตินพ ภูตะโชติ (2556, หน้า 194-196) กล่าวว่า David C. McClelland ได้เสนอแนวคิดที่ว่าคนเราจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ 3 ประการ หรือเรียกว่า Three needs theory ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) และรายละเอียดทั้ง 3 อย่างสามารถอธิบายได้ ดังนี้

##### 2.1.4.1 ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

มนุษย์มีความปรารถนาอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความต้องการที่จะควบคุมชี้นำผู้อื่น บังคับบัญชาและสั่งงานคนอื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนเอง แต่ก่อนที่จะทำเช่นนั้นได้ เขาจะต้องมีอำนาจและมีตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ ดังนั้น จึงทำให้คนเกิดความสนใจในการแสวงหาอำนาจเพื่อจะได้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ในการบริหารองค์การจะเปิดโอกาสให้พนักงานเจริญก้าวหน้าในอาชีพ



และสามารถเลื่อนตำแหน่งไปถึงผู้บริหารระดับสูงได้ พนักงานจึงพยายามแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ตำแหน่งและอำนาจ ความต้องการด้านอำนาจอาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ถ้าความต้องการอำนาจเพื่อที่จะใช้ให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรก็ถือว่าเป็นผลดี แต่ถ้าการใช้อำนาจเพื่อตอบสนองความต้องการด้านผลประโยชน์ส่วนตัวจะเกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่า

#### 2.1.4.2 ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)

เป็นความต้องการอยากจะมีคนผูกพันกับบุคคลอื่น ต้องการอยากจะมีเพื่อนในสังคม ต้องการเป็นที่รักของผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะแสวงหามิตรภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น บุคคลดังกล่าวจะถูกจูงใจให้ทำงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร งานด้านประชาสัมพันธ์ เพราะเขาจะได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพราะบุคคลเหล่านี้จะไม่ชอบทำงานตามลำพังเพียงคนเดียว

#### 2.1.4.3 ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement)

เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ บุคคลกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นอย่างมากและจะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่ชอบทำงานเป็นอิสระ และมีความรับผิดชอบสูง
- 2) มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง
- 3) เน้นเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย
- 4) มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว
- 5) มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักและมีความพยายามสูง
- 6) แสวงหาความท้าทายและกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล

ความต้องการทั้ง 3 ด้าน ตามทฤษฎีความต้องการของ David C. McClelland พบว่า ทุกคนมีความต้องการแต่อาจจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูง จะมีความต้องการทางด้านสังคมต่ำ สำหรับคนที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูงก็มักจะมีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อใช้พิจารณาในการจูงใจพนักงาน

#### ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

- 1) ต้องการบังคับบัญชาผู้อื่น
- 2) ต้องการสั่งงานคนอื่น
- 3) ต้องการขึ้นนำบุคคลอื่น
- 4) ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น
- 5) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่เหนือคนอื่น
- 6) ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

#### ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)

- 1) มีความต้องการผูกพันกับบุคคลอื่น
- 2) ต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น
- 3) ต้องการมิตรภาพ
- 4) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม
- 5) ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น



ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement)

- 1) มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง
- 2) ทำงานประสบความสำเร็จมากกว่าคนอื่น
- 3) มีความท้าทายและกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล
- 4) มีความพยายามสูงและเต็มใจที่จะทำงานหนัก
- 5) มีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน
- 6) ให้ความสำคัญในเรื่องเป้าหมายของงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ หรือหมายถึงการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตสันติสุขของตน ซึ่งมีคุณลักษณะทางพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การปรับปรุงตนเอง (Self-improvement) การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) การปรับปรุงแก้ไขตนเอง (Self-modification) คุณลักษณะทางพฤติกรรมด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญของบุคคลที่ทุกคนควรให้ความสนใจและใส่ใจ ซึ่งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากร เป็นกลุ่มคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พจน์ เพชรชบุรณิน (2528, หน้า 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง คือการพึ่งพาตนเองและเลี้ยงตนเองได้ ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอดหรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานคือการประกอบอาชีพการงานนั้น จะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมและพึงพอใจ

แสวง สารสิทธิ์ (2535, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือการนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540, หน้า 83) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป

สุพัชญกรณ์ พรพัฒน์กุล (2549, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลมีความประสงค์จะเรียนรู้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีทักษะความรู้ความสามารถทั้งในเรื่องเทคนิคและ

วิชาชีพให้มากขึ้น รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนาทางด้านศีลธรรม ปัญญาและจิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวัตถุ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความสุขในชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน

โสภณ ช้างกลาง (2550, หน้า 43) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการดึงเอาศักยภาพของตนเองมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมในสถานการณ์แตกต่างได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนเอง เป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลในการปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพราะสังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงต้องเริ่มต้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้รู้จักตนเองมองจุดเด่น จุดด้อยแล้วทำการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ตนเองก้าวไปข้างหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่ดีขึ้นและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตยังทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเองและเป้าหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ ดังนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ดังนั้นมนุษย์สามารถที่จะฝึกหัดและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

2) ไม่มีมนุษย์คนใดที่เกิดมาพร้อมกับความสมบูรณ์แบบเพียบพร้อมทุกด้าน โดยที่ลักษณะเหล่านั้นดีจนไม่ต้องพัฒนาใด ๆ อีก

3) แม้ว่ามนุษย์คนใดจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้อย่างถ่องแท้ที่สุด มนุษย์ก็ไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตนเองได้ในเรื่องบางอย่าง แต่จำเป็นต้องความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตน เพื่อพัฒนาการควบคุมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้มีระดับความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคลเอง

4) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองก็คือ การที่บุคคลมีความคิดความเชื่อที่ยึดติดกับตัวเองในทางที่ผิด ๆ โดยไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการมอง และพฤติกรรม ความคิดและความเชื่อเหล่านี้ จึงทำให้เขาไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่หรือฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำให้ตนเองเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

5) บุคคลสามารถที่จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลาและสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่ามีปัญหาหรือเกิดข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเองขึ้น

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคนที่หวังจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความสุขในชีวิต โดยจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละ



บุคคลยอมแตกต่างกันไปตามความคาดหวังของผลที่จะได้รับจากการพัฒนา และแน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวเองให้ตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก ศศลักษณ์ ทองปานดี, 2551 (อ้างถึงใน ธนภพ อาสนทอง, 2553, หน้า 9-10) อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหารและจัดการ ทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้งและมองการณ์ไกล

3) เพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยมีความรู้สึกนึกคิด มีความรัก ความผูกพันกับหน่วยงาน ตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดีและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

4) เพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคคลมีคุณภาพและความสามารถดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

### 2.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา “คน” หรือให้การศึกษาแก่ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.), 2544, หน้า 2) สรุปว่าการศึกษามีความหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเอื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.), 2532, หน้า 312) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) เพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิตมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญา
- 2) สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ตำแหน่งสำคัญๆ
- 3) ก่อให้เกิดค่านิยม รวมทั้งทัศนคติในด้านภาวะการณ์ทำงาน
- 4) เกิดความรู้ความชำนาญ

ลักษณะของการศึกษา โดย (มสธ, 2532, หน้า 315-316) ได้กล่าวถึงว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) การศึกษาต่อที่ไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์
- 2) การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด









อีกด้วยที่กล่าวมานี้ จะสามารถยกตัวอย่างได้จากสังคมบุพการหรือนครรัฐต่าง ๆ ในอดีตไม่ว่าจะเป็นจีน อินเดีย อียิปต์ กรีก โรมัน ตลอดจนยุโรปในสมัยกลางแม้กระทั่งในประเทศไทยที่ได้มีการถ่ายทอดศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และความรู้ต่าง ๆ จากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นต่อไป โดยที่การถ่ายทอดนี้อาจจะมีความต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางประวัติศาสตร์และพัฒนาการทางสังคมของแต่ละชนชาติเป็นสำคัญ

#### 2.2.2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ผ่านมาได้สร้างความเข้าใจร่วมกันว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากคำจำกัดความนี้อาจจะกล่าวได้ว่าปกติองค์การจะทำการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพหรือปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งจะหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพหรือศักยภาพในการดำเนินงานขององค์การนั่นเอง ดังนั้นแผนการฝึกอบรมที่ดีสมควรที่จะต้องมีการระบุเป้าหมายให้ชัดเจน โดยที่เป้าหมายของการฝึกอบรมอาจจะแตกต่างกันดังตัวอย่างต่อไปนี้

- 1) เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคลากรที่ผ่านการอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าเดิม
- 2) เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคคลมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้องเข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงานย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด
- 3) เพื่อลดต้นทุนของงาน อันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ทักษะและความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้อง จึงสามารถปฏิบัติตามอย่างราบรื่นและมีข้อบกพร่องน้อยลง
- 4) เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง อุบัติเหตุก่อให้เกิดต้นทุนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์การ ดังที่จะกล่าวถึงในเรื่องอุบัติเหตุและความปลอดภัย ถ้าบุคคลได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดก็จะให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น
- 5) เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) และการขาดงาน (Absenteeism) ของพนักงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่าย หรือบรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม การกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมที่ชัดเจนจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้จัดการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ พร้อมทั้งมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมอันจะส่งผลให้เขาสามารถให้ความสนใจและเรียนรู้งานได้ดีขึ้น

#### 2.2.2.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เป็นที่ทราบกันว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ



และสัมฤทธิ์ผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยส่วนร่วม นอกจากการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลแล้ว ในหัวข้อนี้จะอธิบายถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดโครงการฝึกอบรม โดยจะกล่าวถึงผลประโยชน์ของการฝึกอบรมที่องค์การได้รับดังต่อไปนี้

1) การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมจะ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้วการฝึกอบรมยังมีส่วนในการ ช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใฝ่รักงาน มีความ ผูกพันกับองค์การ สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และจะมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การฝึกอบรมจะมีส่วนช่วย พัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงการ ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อวัสดุขององค์การ ตลอดจนช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นเช่น ค่าซ่อมแซมอุปกรณ์ ค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและแก้ไข ค่าเสียโอกาสจากการหยุดดำเนินงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยลดการปฏิบัติงานล่วงเวลา (Overtime) ลงเนื่องจากการปฏิบัติงานล่วงเวลานั้นนอกจากจะเป็นผลมาจากปริมาณงานที่มีมากจนไม่สามารถทำได้ ตามเวลางานปกติแล้ว ยังมีสาเหตุมาจากความล่าช้าและความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและสูญเสียเวลาทำงาน เมื่อพนักงานผ่านการฝึกอบรมแล้วก็จะสามารถทำงานได้ ตามที่ต้องการในระยะเวลาที่ตั้งไว้

3) การฝึกอบรมช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมจะช่วยให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงทีในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมพนักงาน ใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ และวิธีการปฏิบัติงานที่เขา จะต้องทำและสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานใน สถานที่ทำงานมากนัก

นอกจากนี้ การฝึกอบรมพนักงานปกติให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งใน ด้านวัตถุและจิตใจ เช่น การนำวิทยาการทางด้านการผลิตเข้ามาช่วยในการปฏิบัติ การทำการรีอับ ระบบ (Reengineering) เป็นต้น มีส่วนร่วมช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างรวดเร็ว โดยที่พนักงานไม่ต้องเกิดความกังวล เสียขวัญและกำลังใจหรือลองผิดลองถูกในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปอย่างราบรื่น

4) การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน หัวข้อที่ผ่านมากล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าจะมีส่วนช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ ซึ่งทำให้ หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ เพิ่มขึ้นของพนักงาน อันเนื่องจากการฝึกอบรมส่งผลให้หัวหน้าไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากพนักงานทำงานพลาด ทำให้หัวหน้าสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่น ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

5) การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน หลายองค์การมักจะทำการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานตามที่ได้รับ การฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เองจึงมีผู้เห็นถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ หากเขาสามารถผ่านเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

### 2.2.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมานุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดีมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองสามารถหาทางเลือกของตนเองมีศักยภาพและพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยามานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่ามีมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญ ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

Griffin (1983, p. 153) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะของบุคคล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตน

Brookfield (1984, p. 61) สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนรู้ของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538, หน้า 4) ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือหรือไม่ก็ได้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ แยกแยะ เจาะจง แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2541, หน้า 4) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองคือ กระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนจะขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ริเริ่มการเรียนรู้เลือกเป้าหมาย แสวงหา แหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนหรือไม่มีผู้สอนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง



### 2.2.3.1 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Knowles (1975, pp. 14-17) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามีความสำคัญ

4 ประการ คือ

1) บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอนแต่อย่างเดียว

2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่น จำเป็นต้องมีบิดามารดาปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นจะค่อย ๆ พัฒนาการไปสู่ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับของผู้อื่นจะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และขึ้นนำตนเองได้

3) มีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นมาก เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์วิทยบริการการศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่สำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องเริ่มจากการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการศึกษา ได้แก่

4.1) ความรู้ต่าง ๆ ที่มนุษย์เรียนรู้ และสะสมไว้จะค่อย ๆ ล้าสมัยและหมดไปภายในเวลา 10 ปี ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะดังกล่าวเมื่อบุคคลจบการศึกษาไปแล้ว ก็ยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่เท่าทันโลก

4.2) ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนเริ่มเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน เช่น เรียนรู้จากบิดา มารดา เพื่อน ครู สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น นั่นก็คือ การเรียนรู้จะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

4.3) การเรียนรู้ด้วยตนเองจะไม่จำกัดอายุผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกเรียนตามความสนใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเยาว์ควรเน้นทักษะ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

### 2.2.3.2 ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีลักษณะดังนี้ พัทรี พลาวงค์ (2536, หน้า 84-85)

1) Availability วิธีเรียนชนิดนี้จะเรียนเมื่อไร ที่ไหน ก็ได้ตามความพอใจโดยเลือกเรียนตามเวลาที่ผู้เรียนว่าง ทำให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างจากผู้เรียนบางคนทำให้การเรียนล้มเหลวได้

2) Self-paced เมื่อผู้เรียนเลือกสถานที่ได้ตามความพอใจแล้วผู้เรียนจะใช้เวลาในการทำความเข้าใจบทเรียนได้เต็มที่บางคนอาจใช้เวลา 1 ชั่วโมงต่อหนึ่งบทเรียนบางคนอาจใช้เวลา 5 ชั่วโมง แต่ประสิทธิภาพเท่ากัน คือ เข้าใจทั้งบทเรียน เนื่องจากความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน



3) Objectives แบบเรียนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ต้องบอกวัตถุประสงค์ในแต่ละบทไว้ให้ชัดเจน เพราะถ้าผู้เรียนสามารถตอบคำถามของวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมดแสดงว่าผู้เรียนเข้าใจบทเรียนนั้น ๆ

4) Interaction การมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะเรียน ช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน โดยผู้สอนอาจชี้แนะหรือให้การปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรมการเรียน

5) Tutor Help ผู้สอนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

6) Test as Learning Situation ในบทเรียนหนึ่ง ๆ จะมีแบบทดสอบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดตามวัตถุประสงค์ ไม่ใช่การประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสอบได้หรือตก ในภาคปฏิบัติ อาจใช้วิธีทดสอบเป็นรายบุคคล

7) การเลือกวิธีเรียน ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีวิธีเรียนแบบที่ตนชอบ ฉะนั้นผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง ขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีอิสระในการเลือกเรียนบทเรียนก่อนหลังได้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะทำการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูลเลือกวิธีการเรียนรู้ และการประเมินผลด้วยตนเอง โดยจะมีผู้ช่วยเหลือหรือไม่มีผู้ช่วยเหลือก็ได้

### 2.2.3.3 ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ทุกวิธีจะมีขั้นตอนเพื่อเป็นแนวทางการเรียนรู้ สำหรับขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (2526, หน้า 267) อธิบายว่าขั้นตอนการเรียนรู้ของบุคคลประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้สิ่งแปลกใหม่ เป็นการเรียนรู้ในรูปของความรู้สึก ความแปลกใหม่ ที่ได้พบเห็นกับความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ นำทำทนายสติปัญญา

ขั้นตอนที่ 2 การครุ่นคิดตรึกตรอง เป็นการเรียนรู้ที่มีระบบ มีการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงพยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริง อย่างมีระบบแบบแผน

ขั้นตอนที่ 3 การซาบซึ้งและการสร้างสรรค์ เป็นความพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

Tough, 1979 (อ้างถึงในวิไลพร มณีพันธ์, 2539, หน้า 27-29) อธิบายขั้นตอนการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1) การตัดสินใจว่า ในกระบวนการเรียนรู้นั้นอะไรเป็นความรู้ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนอาจจะมองหาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2) การตัดสินใจว่า จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ในขั้นนี้ผู้เรียนควรศึกษาว่าตนเอง มีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้เลือกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง การเข้าถึงระดับและความหมายของแหล่งทรัพยากร การเรียนรู้หรือกิจกรรมเฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูจากหนังสือบทความ ก่อนการเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ในกรณีที่เป็นแหล่งทรัพยากรบุคคล อาจตัดสินใจว่าคุณคนประเภทใดที่จะให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้และพยายามหาบุคคลเหล่านั้น ซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด

3) ตัดสินใจว่า จะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจเลือกบริเวณที่เงียบ สะดวก สบายและไม่มีผู้ใดมารบกวนหรืออาจจะต้องการสถานที่ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

4) วางเป้าหมาย หรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5) ตัดสินใจว่า จะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อใด

6) ตัดสินใจว่า ช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะทำไปเท่าใด

7) พยายามหาเหตุผลที่เป็นอุปสรรค ที่ทำให้การเรียนรู้อาจไม่ประสบความสำเร็จหรือหาขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพ

8) การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลาหรือจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัว หรือการพักผ่อน โดยอาจจะขอให้บุคคลอื่นรบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอให้ผู้อื่นทำงานแทนเป็นครั้งคราว

9) ประเมินระดับความรู้และทักษะหรือความก้าวหน้าของตน

10) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจหาเวลาว่างไปในที่ต่าง ๆ ค้นคว้าจากหนังสือในห้องสมุด ตลอดจนการพบบุคคลที่เอื้อต่อการเรียนรู้

11) การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็นสำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยากร การซื้อหนังสือ การเช่าอุปกรณ์บางอย่างตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

12) เตรียมสถานที่หรือจัดห้องเรียนให้เหมาะสมสำหรับการเรียน โดยคำนึงถึงสภาพอากาศแสงสว่าง

13) เพิ่มขั้นตอนที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อที่จะเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียนหรือเพิ่มความพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียน ซึ่งสิ่งที่จะทำได้มีดังนี้

13.1) หาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ

13.2) พยายามเพิ่มความสุข ความยินดีในการเรียนรู้หรือเพิ่มความสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้

13.3) จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะเรียนรู้หรือจัดการกับความสงสัยในความสำเร็จของโครงการที่เรียนรู้

13.4) เอาชนะความรู้สึกผิดหวังท้อแท้ที่มีสาเหตุจากความลำบาก

13.5) บอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

ขั้นตอนการวางแผน การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนของตนเองด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ รู้จักวิธีเรียนในชั้นเรียนและเรียนด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อการศึกษา ค้นคว้าต่อไป

#### 2.2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ สมคิด อิศระวัฒน์ (2532, หน้า 74)



- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรู้เห็นผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง
- 2) การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคลจัดทำกับดูแล มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร
- 3) การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (collaborative learning)
- 4) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่คุณเรียนไม่ได้เจตนา

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์บุคลากร มหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ อีกทั้งมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนไปสู่ระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (พศ.2559 – 2563) และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะมุ่งเน้นการพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สู่การเป็นมหาวิทยาลัย แห่งสังคมการประกอบการ (SMART Entrepreneur) เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศูนย์บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พร้อมทั้งคิดและผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์มีประโยชน์ในการนำไปพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัย และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาศูนย์บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปี งบประมาณ 2559 – 2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของมหาวิทยาลัย และตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ 5 โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ (HR Scorecard) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จะประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้



- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้างพัฒนา และสืบทอดของตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลผลิตกำลัง และความคุ้มค่า
- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของกำรบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
- ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติด้านศิลปวิทยาที่มีคุณภาพในระดับสากลสามารถก้าวสู่สังคมนานาชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ทีมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและประเทศชาติ
- 3) บริการวิชาการ/การจัดการรายได้มีชุมชนที่มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการได้รับบริการจากมหาวิทยาลัย
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการองค์กรเชิงธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 6) พัฒนาขีดความสามารถเพื่อก้าวสู่ระดับสากล

### วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมนานาชาติ (The leading University of Entrepreneurs)

### พันธกิจ (Mission)

- 1) ผลิตบัณฑิตด้านศิลปวิทยาที่มีคุณภาพ สามารถก้าวสู่สังคมนานาชาติ
- 2) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม
- 3) เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในเขตท้องถิ่น
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
- 5) บริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่องค์กรคุณภาพ
- 6) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- 7) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ

### ปณิธาน

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสังคมนานาชาติ (SMART Entrepreneur) โดยมีคำจำกัดความของ "SMART Entrepreneur" ดังนี้

S = Service Minded/Science

M = Morality/Management

A = Artistic/Academic

R = Responsibility

T = Technology/Thainess

“Entrepreneur” = ผู้ประกอบการ

**เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย**

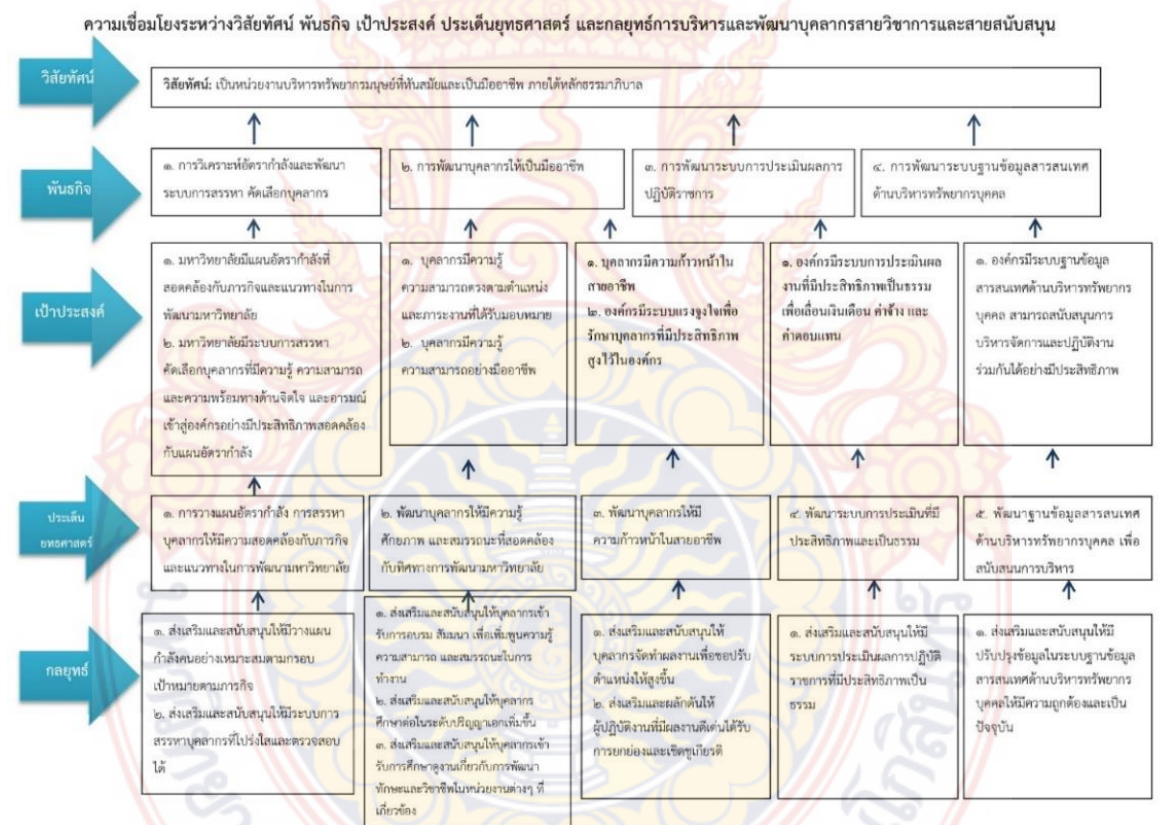
เอกลักษณ์ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นลักษณะ โดดเด่น เป็นหนึ่งของสถาบัน

ศิลปวิทยาการสู่สังคม หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการและทักษะทางศิลปะ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

**อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย**

อัตลักษณ์ หมายถึง ผลผลิตของผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของ สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน

บัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกายและทั้ง จะต้องเป็น นักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนาให้มีการพัฒนา ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพความสามารถความ บริสุทธิ์ใจความฉลาดรอบคอบสามารถสร้างสรรค์ ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมได้สัมฤทธิ์ผล



ภาพที่ 2.2 ความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2559). หน้า 27.



## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ปี อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 1 - 7 ปี ปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วย ระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

เดชวุฒิ พสุธาตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่ออย่างไรก็ตาม พบว่าทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากโดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการฝึกอบรม ต้องการอบรมในหลักสูตรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชทัณฑ์มากที่สุดและด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา รายได้ระยะเวลาปฏิบัติงานระดับตำแหน่ง และสถานะของบุคลากร พบว่าบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีเพศชายอายุ 26-35 ปีระดับ การศึกษาปวส./อนุปริญญา รายได้ 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีระดับ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน และสถานะลูกจ้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีเพศหญิงอายุ 26-35 ปีระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีเพศชายอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ระยะเวลา ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีระดับ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนและสถานะพนักงานราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น

ละอ อ นาคกุล (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารัตนบิตี พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3) และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน ( $p < 0.001$ ,  $P < 0.001$  ตามลำดับ) ความสัมพันธ์พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ( $r = -0.157$ ,  $p < 0.001$ )

ส่วนบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ( $r = 0.37, p < 0.001$ ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรและด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.7

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.6 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ ดังนี้

2.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

2.6.2 ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยในประเด็น ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะกล่าวถึงดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร แบ่งตามลักษณะของหน่วยงานเป็น 4 กลุ่ม คือ สำนัก สถาบัน คณะ และหน่วยงาน ดังนี้

|                                      |       |        |
|--------------------------------------|-------|--------|
| 3.1.1.1 บุคลากรสายสนับสนุนในสำนัก    | จำนวน | 41 คน  |
| 3.1.1.2 บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน   | จำนวน | 19 คน  |
| 3.1.1.3 บุคลากรสายสนับสนุนในคณะ      | จำนวน | 44 คน  |
| 3.1.1.4 บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน | จำนวน | 217 คน |
| รวมทั้งสิ้น                          | จำนวน | 321 คน |

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขายา

| ลำดับ<br>ที่ | หน่วยงาน | จำนวน (แห่ง) | จำนวนประชากร (N) คน |               |
|--------------|----------|--------------|---------------------|---------------|
|              |          |              | ผู้บริหาร           | ผู้ปฏิบัติงาน |
| 1            | สำนัก    | 2 แห่ง       | 2                   | 39            |
| 2            | สถาบัน   | 2 แห่ง       | -                   | 19            |
| 3            | คณะ      | 5 แห่ง       | 1                   | 43            |
| 4            | หน่วยงาน | 17 แห่ง      | 6                   | 211           |
|              | รวม      | 26 แห่ง      | 9                   | 312           |
|              | รวม      |              | 321                 |               |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 P.125) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขายา รวมทั้งสิ้น 321 คน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน



$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าเท่ากับ 0.05)

ขนาดประชากรที่ศึกษาจำนวน 321 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{321}{1 + 321 (0.05)^2} \\ &= 178 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

### 3.1.2.2 การหากลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของหน่วยงาน

1) แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม คือ สำนัก สถาบัน คณะและหน่วยงาน

2) นำจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มมาหาค่าสัดส่วน จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละ

ประชากร ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของหน่วยงาน} = \text{จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม} \times \text{จำนวนเต็มของประชากร}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\begin{aligned} 1) \text{ บุคลากรสายสนับสนุนในสำนัก} & \quad \frac{41 \times 178}{321} \\ & = 23 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักมีจำนวน 23 คน

$$\begin{aligned} 2) \text{ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน} & \quad \frac{19 \times 178}{321} \\ & = 11 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันมีจำนวน 11 คน

$$\begin{aligned} 3) \text{ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะ} & \quad \frac{44 \times 178}{321} \\ & = 24 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในคณะมีจำนวน 24 คน

$$\begin{aligned} 4) \text{ บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน} & \quad \frac{217 \times 178}{321} \\ & = 120 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานมีจำนวน 120 คน

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามลักษณะของหน่วยงาน

| ประชากร                         | จำนวนประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| 1. บุคลากรสายสนับสนุนในสำนัก    | 41           | 23            |
| 2. บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน   | 19           | 11            |
| 3. บุคลากรสายสนับสนุนในคณะ      | 44           | 24            |
| 4. บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน | 217          | 120           |
| รวม                             | 321          | 178           |

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม เป็นแบบมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- 5 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกำหนดการให้คะแนนความต้องการ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
- 3 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
- 2 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
- 1 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้อันตรภาคชั้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยได้วางแผนการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อจะได้สร้างแบบสอบถาม

3.3.2 จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of Item Object Congruence) และตรวจความครอบคลุมของข้อคำถามการวิจัยและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.3.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำจำนวน 30 คน ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (a - Coefficient) ตามวิธีของครอนบอค



(Cronbach, 1970, p.161) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ตีมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยจากการนำแบบสอบถามไป Tryout ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ .8367

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน

3.4.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามพร้อมอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน หลังจากทำการสอบถามเสร็จพร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาหรือค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-Test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ส่วนการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

## บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 178 คน โดยผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

4.3 ระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

4.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

4.5 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

|     | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----|-----------------|-------|--------|
| เพศ |                 |       |        |
|     | ชาย             | 42    | 23.6   |
|     | หญิง            | 136   | 76.4   |
|     | รวม             | 178   | 100.0  |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| (n = 178)                    |       |        |
|------------------------------|-------|--------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล              | จำนวน | ร้อยละ |
| <b>อายุ</b>                  |       |        |
| ระหว่าง 21 – 25 ปี           | 2     | 1.1    |
| ระหว่าง 26 – 30 ปี           | 70    | 39.3   |
| ระหว่าง 31 – 35 ปี           | 82    | 46.1   |
| ระหว่าง 36 – 40 ปี           | 21    | 11.8   |
| ระหว่าง 41 – 45 ปี           | 1     | .6     |
| 46 ปีขึ้นไป                  | 2     | 1.1    |
| รวม                          | 178   | 100.0  |
| <b>สถานภาพ</b>               |       |        |
| โสด                          | 121   | 68.0   |
| สมรส                         | 57    | 32.0   |
| ม่าย/หย่าร้าง                | 0     | 0      |
| แยกกันอยู่                   | 0     | 0      |
| รวม                          | 178   | 100.0  |
| <b>ระดับการศึกษา</b>         |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี             | 7     | 3.9    |
| ปริญญาตรี                    | 147   | 82.6   |
| ปริญญาโท                     | 24    | 13.5   |
| ปริญญาเอก                    | 0     | 0      |
| รวม                          | 178   | 100.0  |
| <b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b> |       |        |
| 1 - 5 ปี                     | 66    | 37     |
| 6 - 10 ปี                    | 95    | 53.4   |
| 11 ปีขึ้นไป                  | 17    | 9.6    |
| รวม                          | 178   | 100.0  |
| <b>ประเภทบุคลากร</b>         |       |        |
| ข้าราชการ                    | 9     | 5.1    |
| พนักงานมหาวิทยาลัย           | 119   | 66.8   |
| พนักงานราชการ                | 9     | 5.1    |
| ลูกจ้างชั่วคราว              | 41    | 23.0   |
| รวม                          | 178   | 100.0  |



จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย จากแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา พบว่า

**เพศ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

**อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

**สถานภาพ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

**ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

**ประเภทบุคลากร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาเป็นประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และเป็นประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

#### 4.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา

ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการศึกษาต่อ

| (n = 178)   |             |              |            |
|---|-------------|--------------|------------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น                          | 3.92        | 0.717        | มาก        |
| 2. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง                                 | 4.20        | 0.689        | มาก        |
| 3. ต้องการศึกษาต่อเพื่อนำคุณวุฒิในการเลื่อนตำแหน่ง                                      | 3.87        | 0.759        | มาก        |
| 4. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ                   | 3.75        | 0.761        | มาก        |
| 5. ต้องการศึกษาต่อหลักสูตรอื่น ๆ ที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | 3.63        | 0.815        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.78</b> | <b>0.709</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.78 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.709

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการศึกษาต่อ คือ ความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.689 รองลงมา คือ ความต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.92 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.717 ความต้องการศึกษาต่อเพื่อนำคุณวุฒิในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.759 ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.75 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.761 และความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรอื่น ๆ ที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.815 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการฝึกอบรม

| (n = 178)  |             |              |            |
|--|-------------|--------------|------------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง  | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน         | 3.84        | 0.858        | มาก        |
| 2. ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ        | 3.92        | 0.820        | มาก        |
| 3. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 3.82        | 0.845        | มาก        |
| 4. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน                   | 3.79        | 0.802        | มาก        |
| 5. ต้องการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน                  | 3.85        | 0.799        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.84</b> | <b>0.771</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.771

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการฝึกอบรม คือ ความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.92 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.820 รองลงมา คือ ความต้องการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.799 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.858 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.82 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.845 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.802 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

| (n = 178)  |             |              |            |
|--|-------------|--------------|------------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง  | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ                                       | 3.44        | 0.704        | มาก        |
| 2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน                                   | 3.52        | 0.707        | มาก        |
| 3. ต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น                 | 3.42        | 0.703        | มาก        |
| 4. ต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน | 3.71        | 0.762        | มาก        |
| 5. ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วในยุคไทยแลนด์ 4.0                          | 3.79        | 0.781        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.61</b> | <b>0.675</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.675

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.820 รองลงมา คือ 0.781 ความต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.762 ความต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.707 ความต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.704 และความต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.703 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม

| (n = 178)                   |             |              |            |
|-----------------------------|-------------|--------------|------------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง       | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ด้านการศึกษาต่อ          | 3.78        | 0.709        | มาก        |
| 2. ด้านการฝึกอบรม           | 3.84        | 0.771        | มาก        |
| 3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.61        | 0.675        | มาก        |
| <b>รวม</b>                  | <b>3.69</b> | <b>0.631</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิจัยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.631

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.771 รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.78 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.709 และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.675 ตามลำดับ

#### 4.3 ระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม

ตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

(n = 178)

| ปัจจัยจูงใจ  | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล          |
|--|-------------|--------------|----------------|
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน                              | 3.08        | 0.619        | ปานกลาง        |
| 2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่         | 3.16        | 0.496        | ปานกลาง        |
| 3. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม                              | 3.11        | 0.685        | ปานกลาง        |
| 4. ท่านได้รับการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน อย่างเหมาะสม | 3.20        | 0.681        | ปานกลาง        |
| 5. กิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬา งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้ อย่างเหมาะสม              | 3.61        | 0.746        | มาก            |
| <b>รวม</b>   | <b>3.35</b> | <b>0.572</b> | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.35 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.572

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม เช่น กีฬา งานสังสรรค์ประจำปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.746 รองลงมา คือ การได้รับการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.681 การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.496 การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.11 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.685 และการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.619 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความสำเร็จของงาน

| (n = 178)   |             |              |            |
|---|-------------|--------------|------------|
| ปัจจัยจุดใจ   | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามเป้าหมายที่วางไว้                 | 3.61        | 0.768        | มาก        |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี             | 3.46        | 0.767        | มาก        |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง | 3.63        | 0.757        | มาก        |
| 4. การปฏิบัติงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                     | 3.51        | 0.738        | มาก        |
| 5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน                                  | 3.49        | 0.715        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.55</b> | <b>0.679</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.679

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความสำเร็จของงาน คือ การที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.757 รองลงมา คือ การที่สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.768 การปฏิบัติงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.738 การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.715 และการที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.767

ตารางที่ 4.8 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n = 178)

| ปัจจัยจูงใจ   | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน | 3.92        | 0.651        | มาก        |
| 2. ขนาดองค์กรของท่านทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน         | 3.59        | 0.763        | มาก        |
| 3. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน               | 3.33        | 0.733        | ปานกลาง    |
| 4. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก | 3.47        | 0.665        | มาก        |
| 5. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.44        | 0.655        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.55</b> | <b>0.679</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.679

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ การมีชื่อเสียงขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.92 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.651 รองลงมา คือ ขนาดองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.763 การที่เห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.47 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.665 การที่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.655 และการที่ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.733 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

| ปัจจัยจูงใจ   | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ | 3.56        | 0.655        | มาก        |
| 2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ   | 3.28        | 0.646        | ปานกลาง    |
| 3. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน             | 3.55        | 0.737        | มาก        |
| 4. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม  | 3.44        | 0.774        | มาก        |
| 5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน                                | 3.44        | 0.736        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.50</b> | <b>0.623</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.623

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.655 รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันในหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.737 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.774 การที่ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.736 และการที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.28 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.646 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจิตใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านสถานภาพทางสังคม

| (n = 178)  |             |              |            |
|--|-------------|--------------|------------|
| ปัจจัยจิตใจ  | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| 1. ท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ              | 3.72        | 0.757        | มาก        |
| 2. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี            | 3.67        | 0.799        | มาก        |
| 3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี           | 3.93        | 0.824        | มาก        |
| 4. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี       | 3.84        | 0.722        | มาก        |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจโดยเท่าเทียมกัน | 3.81        | 0.747        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.77</b> | <b>0.701</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจิตใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านสถานภาพทางสังคม ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.701

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ด้านสถานภาพทางสังคม คือ การที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.93 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.824 รองลงมา คือ การที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.722 การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.81 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.747 การที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.72 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.757 และการที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.67 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.799 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม

| (n = 178)                  |             |              |            |
|----------------------------|-------------|--------------|------------|
| ปัจจัยจูงใจ                | $\bar{X}$   | SD           | แปลผล      |
| ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน | 3.35        | 0.572        | ปานกลาง    |
| ด้านความสำเร็จของงาน       | 3.55        | 0.679        | มาก        |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน   | 3.68        | 0.551        | มาก        |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  | 3.50        | 0.623        | มาก        |
| ด้านสถานภาพทางสังคม        | 3.77        | 0.701        | มาก        |
| <b>รวม</b>                 | <b>3.56</b> | <b>0.501</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัยระดับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.501

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา คือ ด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.77 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.701 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.551 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.679 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.623 และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.35 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.572

#### 4.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ) กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (t-test Independent) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test (one-way ANOVA)

**ตารางที่ 4.12** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา จำแนกตามเพศ

| (n = 178)  |            |      |       |        |       |
|------------|------------|------|-------|--------|-------|
| เพศ        | N          | Mean | SD    | t      | Sig   |
|            |            |      |       | -0.109 | 0.205 |
| ชาย        | 42         | 3.68 | 0.694 |        |       |
| หญิง       | 136        | 3.70 | 0.613 |        |       |
| <b>รวม</b> | <b>178</b> |      |       |        |       |

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน  $t = -0.109$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.205)

**ตารางที่ 4.13** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา จำแนกตามกลุ่มอายุ

| (n = 178)        |                |            |       |       |       |
|------------------|----------------|------------|-------|-------|-------|
| แหล่งความแปรปรวน | SS             | Df         | MS    | F     | Sig   |
|                  |                |            |       | 1.248 | 0.269 |
| ระหว่างกลุ่ม     | 6.871          | 6          | 0.763 |       |       |
| ภายในกลุ่ม       | 102.752        | 168        | 0.612 |       |       |
| <b>รวม</b>       | <b>109.624</b> | <b>177</b> |       |       |       |

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มอายุของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา ที่ไม่แตกต่างกัน  $F = 1.248$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.269)



**ตารางที่ 4.14** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

(n = 178)

| แหล่งความแปรปรวน | SS            | Df         | MS    | F     | Sig   |
|------------------|---------------|------------|-------|-------|-------|
|                  |               |            |       | 1.095 | 0.369 |
| ระหว่างกลุ่ม     | 2.146         | 9          | 0.238 |       |       |
| ภายในกลุ่ม       | 36.601        | 168        | 0.218 |       |       |
| <b>รวม</b>       | <b>38.747</b> | <b>177</b> |       |       |       |

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่ไม่แตกต่างกัน F = 1.095 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.369)

**ตารางที่ 4.15** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

(n = 178)

| แหล่งความแปรปรวน | SS            | Df         | MS    | F     | Sig   |
|------------------|---------------|------------|-------|-------|-------|
|                  |               |            |       | 1.610 | 0.116 |
| ระหว่างกลุ่ม     | 2.333         | 9          | 0.259 |       |       |
| ภายในกลุ่ม       | 27.044        | 168        | 0.161 |       |       |
| <b>รวม</b>       | <b>29.376</b> | <b>177</b> |       |       |       |

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่ไม่แตกต่างกัน F = 1.610 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.116)

**ตารางที่ 4.16** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 178)

| แหล่งความแปรปรวน | SS            | Df         | MS    | F     | Sig   |
|------------------|---------------|------------|-------|-------|-------|
|                  |               |            |       | 1.601 | 0.118 |
| ระหว่างกลุ่ม     | 5.492         | 9          | 0.610 |       |       |
| ภายในกลุ่ม       | 64.020        | 168        | 0.381 |       |       |
| <b>รวม</b>       | <b>69.511</b> | <b>177</b> |       |       |       |

\*P&lt;0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา ที่ไม่แตกต่างกัน  $F = 1.601$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-value} = 0.118$ )

**ตารางที่ 4.17** ความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา จำแนกตามกลุ่มประเภทบุคลากร

(n = 178)

| แหล่งความแปรปรวน | SS             | Df         | MS    | F     | Sig   |
|------------------|----------------|------------|-------|-------|-------|
|                  |                |            |       | 1.123 | 0.349 |
| ระหว่างกลุ่ม     | 17.142         | 9          | 1.905 |       |       |
| ภายในกลุ่ม       | 284.863        | 168        | 1.696 |       |       |
| <b>รวม</b>       | <b>302.006</b> | <b>177</b> |       |       |       |

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มประเภทบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา ที่ไม่แตกต่างกัน  $F = 1.123$  อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-value} = 0.349$ )

#### 4.5 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจรวมทุกด้าน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลายา

(n = 178)

| Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Regression | 18.656         | 1   | 18.656      | 63.255 | .000 |
| Residual   | 51.907         | 176 | .295        |        |      |
| Total      | 70.563         | 177 |             |        |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา พบว่าอิทธิพลของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้านจะได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 4.19** การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

| ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน |            |                |     |             |        |      |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| ด้านการศึกษาต่อ   | Regression | 1.315          | 1   | 1.315       | 4.084  | 0.45 |
|   | Residual   | 56.686         | 176 | .322        |        |      |
|   | Total      | 58.001         | 177 |             |        |      |
| ด้านการฝึกอบรม  | Regression | 4.679          | 1   | 4.679       | 15.442 | .000 |
|   | Residual   | 53.323         | 176 | .303        |        |      |
|   | Total      | 58.001         | 177 |             |        |      |
| ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | Regression | 1.324          | 1   | 1.324       | 4.111  | 0.44 |
|   | Residual   | 56.677         | 176 | .322        |        |      |
|   | Total      | 58.001         | 177 |             |        |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม เพียงด้านเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000



ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา

| ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน |            |                |     |             |         |      |
|---|------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig. |
| ด้านการศึกษาต่อ   | Regression | 29.535         | 1   | 29.534      | 99.941  | .000 |
|   | Residual   | 52.011         | 176 | .296        |         |      |
|   | Total      | 81.545         | 177 |             |         |      |
| ด้านการฝึกอบรม  | Regression | 37.068         | 1   | 37.068      | 146.685 | .000 |
|   | Residual   | 44.477         | 176 | .253        |         |      |
|   | Total      | 81.545         | 177 |             |         |      |
| ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | Regression | 48.356         | 1   | 48.356      | 256.424 | .000 |
|   | Residual   | 33.189         | 176 | .189        |         |      |
|   | Total      | 81.545         | 177 |             |         |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา พบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จของงาน ส่งต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

| ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน |            |                |     |             |        |      |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| ด้านการศึกษาต่อ   | Regression | 7.193          | 1   | 7.193       | 27.153 | .000 |
|   | Residual   | 46.623         | 176 | .265        |        |      |
|   | Total      | 53.816         | 177 |             |        |      |
| ด้านการฝึกอบรม  | Regression | 11.399         | 1   | 11.399      | 47.299 | .000 |
|   | Residual   | 42.417         | 176 | .241        |        |      |
|   | Total      | 53.816         | 177 |             |        |      |
| ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | Regression | 7.957          | 1   | 7.957       | 30.537 | .000 |
|   | Residual   | 45.859         | 176 | .261        |        |      |
|   | Total      | 53.816         | 177 |             |        |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา พบว่า ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขลา

| ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน |            |                |     |             |        |      |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| ด้านการศึกษาต่อ   | Regression | 6.014          | 1   | 6.014       | 16.873 | .000 |
|   | Residual   | 62.734         | 176 | .356        |        |      |
|   | Total      | 68.749         | 177 |             |        |      |
| ด้านการฝึกอบรม  | Regression | 21.624         | 1   | 21.624      | 80.759 | .000 |
|   | Residual   | 47.125         | 176 | .268        |        |      |
|   | Total      | 68.749         | 177 |             |        |      |
| ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | Regression | 8.088          | 1   | 8.088       | 23.466 | .000 |
|   | Residual   | 60.661         | 176 | .345        |        |      |
|   | Total      | 68.749         | 177 |             |        |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขลา พบว่า ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000



ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านสถานภาพทางสังคม กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา

| ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน |            |                |     |             |         |      |
|---|------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig. |
| ด้านการศึกษาต่อ   | Regression | 19.617         | 1   | 19.617      | 51.195  | .000 |
|   | Residual   | 67.439         | 176 | .383        |         |      |
|   | Total      | 87.056         | 177 |             |         |      |
| ด้านการฝึกอบรม  | Regression | 36.932         | 1   | 36.932      | 129.677 | .000 |
|   | Residual   | 50.124         | 176 | .285        |         |      |
|   | Total      | 87.056         | 177 |             |         |      |
| ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง  | Regression | 33.623         | 1   | 33.623      | 110.746 | .000 |
|   | Residual   | 53.434         | 176 | .304        |         |      |
|   | Total      | 87.056         | 177 |             |         |      |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของปัจจัยจุดด้านสถานภาพทางสังคม กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา พบว่า ปัจจัยจุดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสถานภาพทางสังคม ส่งต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

จากการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม ส่วนตัวแปรตามคือความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา มีดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พบว่า เพศของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพของบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ 6 – 10 ปี และประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผลรวมความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.1.3 ระดับปัจจัยจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผลรวมปัจจัยจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคม (ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) ด้านความสำเร็จของงาน (ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

5.1.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 อิทธิพลของปัจจัยจุดใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ละออ นาคุกุล (2556) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ซึ่งด้านการฝึกอบรมพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองการฝึกอบรมแตกต่างกัน และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง



ไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน

5.2.2 การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ที่พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งได้สอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554. หน้า34-35) ในด้านความ ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม อย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม โดยได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้ได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ในด้านสถานภาพทางสังคมในการศึกษาบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับ เดียวกัน หรือผู้บริหารกับผูปฏิบัติงาน เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรมี ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกรักของคนที่มิต้องงาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กรโดยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ไม่มีความไว้นใจเชื่อใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีแต่ความหวาดระแวงชิงเด่นกัน มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีแต่ความตึงเครียดความเบื่อบ่นหน่าย ย่อมทำให้คนเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่อยากทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้ทำงานในองค์กรมีความเชื่อมั่นไว้วางซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้ เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

อีกทั้งปัจจัยจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความสำเร็จของงาน ได้สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ในขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or security Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง คนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวดอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่ หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงาน ทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงาน และขั้นที่ 5 ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถ

สูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ ซึ่งความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการนั้นเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะตอบสนองศักยภาพของตนด้วยทุกสิ่งที่เขามีความสามารถและมีความต้องการจะเป็น เช่น ผู้ที่เป็นหัวหน้าพรรคการเมืองมีความสามารถและต้องการจะเป็นนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

### 5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

จากศึกษาพบว่า

1. เพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
3. สภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
6. ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยโดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะปฏิบัติการ

##### 5.4.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลในระดับต่ำที่สุด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรกำหนดนโยบายในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ รวมทั้งด้านระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง เพื่อให้บุคลากรเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2) จากผลการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ที่มีผลในระดับต่ำสุดในด้านนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ควร พิจารณานโยบายการด้านการบรรจุหรือการเลื่อนตำแหน่งควรมีความเท่าเทียมกันในองค์กร ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งควรขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง



3) จากผลการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีผลในระดับมากในด้านนี้ ต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรกำหนดนโยบายการอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน

#### 5.4.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการจัดสรรทุนการศึกษาต่อให้กับลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และควรหมุนเวียนบุคลากรให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดวิสัยทัศน์เชิงบวกและการแก้ปัญหาพร้อมกัน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อประสบการณ์และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรให้การสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือค้นคว้าของบุคลากร มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วในยุคไทยแลนด์ 4.0 และจัดซื้อวารสาร ตำราที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความรอบรู้ ทันต่อข่าวสารหรือเหตุการณ์บ้านเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการมีส่วนร่วมหรือได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและลดช่องว่างระหว่างหน่วยงาน

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลาย และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยจุดที่ส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้และพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

5.3.2.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้วิธีการอื่น ๆ นอกจากการแจกแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไชยทัศน์ จำกัด.
- กิตติ พ็ชรวิญญู. (2544). *การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบในเอกสารการสอนชุดวิชา หลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2540). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิศเวทพาเวอร์พอยซ์.
- จงกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาของผู้ใหญ่บางประเภท*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี*. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนาภ อาสนทอง. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ กรณีศึกษา: พนักงานให้บริการบนเครื่องบิน*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประดิษฐ์ มีสุขและทรงธรรม อีระกุล. (2551). *วิกฤตคุณภาพบัณฑิตศึกษากับบทบาทมหาวิทยาลัย*. เข้าถึงได้จาก: [http://www2.tsu.ac.th/grad/detail\\_list.php?meid=10](http://www2.tsu.ac.th/grad/detail_list.php?meid=10), 5 เมษายน 2560.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- พัชรี พลางค์. (กันยายน 2536). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. วารสารรามคำแหง, (ฉบับพิเศษ), หน้า 82-91.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (กันยายน 2540). *การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม*. วารสาร บัณฑิตศึกษา, 1, หน้า 83-87.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2555). รายงานประจำปี 2555 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กองนโยบายและแผน. นครปฐม.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2557). แผนพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. นครปฐม.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2559). แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (พ.ศ.2559 - 2560). นครปฐม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2532). การบริหารงานบุคคล (หน่วยที่1-7). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ละอ อ นาคกุล. (2558). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร). สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคชั่น.
- วิภาวรรณ เหลือรัก. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ดีทีแอสล์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- วิจิตร อวระกุล. (2550). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิจ เกตุขำ. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินัย เพชรช่วย. (ม.ป.ป.). การพัฒนาตนเอง. เข้าถึงได้จาก: [https://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self\\_Development.htm](https://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm), 5 เมษายน 2560.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พยาบาลศาสตร์ (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริพงศ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). แนวคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2538). รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2532). การเรียนรู้ด้วยตนเอง. วารสารการศึกษานอกระบบ, 5(11), หน้า 73-79.
- สมบูรณ์ ศาลาชีวิน. (2526). จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การวิเคราะห์เอกสารและการระดมความคิด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพิชญกรณ์ พรพัฒน์กุล. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับผู้จัดการเขตของบริษัทขายตรงชั้นเดียว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศึกษาปริญญาตรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สุภาภรณ์ จะนนท์. (2553). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เสนาะ ดิยาว. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสง สารสุทธิ. (2535). *การพัฒนาตนเอง*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศึกษาปริญญาตรี คณะพัฒนาศึกษาปริญญาตรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อาคม บุญเกิด. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพมหานคร.
- อารี พันธุ์มณี และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- Brookfield, S.D. (1984, September). Self-Directed Adult Learning: A Critical Paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35(2), pp. 59-71.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row Publishers.
- Griffin, C. (1983). *Curriculum Theory in Adult Lifelong Education*. London: Crom Helm.
- Knowles, S. M. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Follett.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory Analysis*. Tokyo: harper International Edition.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

### แบบสอบถาม

**เรื่อง** ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

**เรียน** ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อประกอบการทำการศึกษาอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เท่านั้น

จึงขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตอบตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

สรินญา ไวกังรบ

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์





### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

**คำชี้แจง** แบบสอบถามมีด้วยกัน 3 ส่วน โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียง 1 ข้อ เท่านั้น และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

2. อายุ

1. ระหว่าง 21 – 25 ปี       2. ระหว่าง 26 – 30 ปี  
 3. ระหว่าง 31 – 35 ปี       4. ระหว่าง 36 – 40 ปี  
 5. ระหว่าง 41 – 45 ปี       6. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด       2. สมรส  
 3. ม่าย/หย่าร้าง       4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี       2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท       4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. 1 - 5 ปี       2. 6 - 10 ปี       3. 11 ปีขึ้นไป

6. ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ       2. พนักงานมหาวิทยาลัย       3. พนักงานราชการ  
 4. ลูกจ้างประจำ       5. ลูกจ้างชั่วคราว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับ  
ความต้องการของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |       |             |                                   |
|---|-------|-------------|-----------------------------------|
| 5 | คะแนน | หมายความว่า | มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด  |
| 4 | คะแนน | หมายความว่า | มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก        |
| 3 | คะแนน | หมายความว่า | มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง    |
| 2 | คะแนน | หมายความว่า | มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย       |
| 1 | คะแนน | หมายความว่า | มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด |

| ความต้องการพัฒนาตนเอง   | ระดับความต้องการ |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านการศึกษาต่อ</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น  |                  |   |   |   |   |
| 2. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง   |                  |   |   |   |   |
| 3. ต้องการศึกษาต่อเพื่อนำคุณวุฒิในการเลื่อนตำแหน่ง  |                  |   |   |   |   |
| 4. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ                                   |                  |   |   |   |   |
| 5. ต้องการศึกษาต่อหลักสูตรอื่น ๆ ที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับ<br>กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ          |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านการฝึกอบรม</b>   |                  |   |   |   |   |
| 1. ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน  |                  |   |   |   |   |
| 2. ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ  |                  |   |   |   |   |
| 3. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มี<br>ประสิทธิภาพมากขึ้น                            |                  |   |   |   |   |
| 4. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน  |                  |   |   |   |   |
| 5. ต้องการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>   |                  |   |   |   |   |
| 1. ต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ  |                  |   |   |   |   |
| 2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อน<br>ร่วมงาน                                  |                  |   |   |   |   |
| 3. ต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร<br>วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น                 |                  |   |   |   |   |
| 4. ต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น<br>ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน |                  |   |   |   |   |
| 5. ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วใน<br>ยุคไทยแลนด์ 4.0                         |                  |   |   |   |   |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความต้องการของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |       |             |                    |
|---|-------|-------------|--------------------|
| 5 | คะแนน | หมายความว่า | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | คะแนน | หมายความว่า | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | คะแนน | หมายความว่า | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | คะแนน | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | คะแนน | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

| ปัจจัยจูงใจ  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน                              |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่         |                  |   |   |   |   |
| 3. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม                              |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านได้รับการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน อย่างเหมาะสม |                  |   |   |   |   |
| 5. กิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬา งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม               |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามเป้าหมายที่วางไว้                          |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี                      |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง          |                  |   |   |   |   |
| 4. การปฏิบัติงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                              |                  |   |   |   |   |
| 5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน   |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. ชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน                  |                  |   |   |   |   |
| 2. ขนาดองค์กรของท่านทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน                          |                  |   |   |   |   |
| 3. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน                                |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก                  |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน                  |                  |   |   |   |   |





ภาคผนวก ข

รายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง  
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง  
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ดร.वासูกัญจน์ งามโฉม  
ผู้อำนวยการกองสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์





### รายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามด้วยค่า IOC (Index of Congruency) เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

| ข้อ                             | ข้อคำถามในแบบสอบถาม  | ความสอดคล้อง |        |        | ค่า IOC |
|---------------------------------|--|--------------|--------|--------|---------|
|                                 |  | คนที่1       | คนที่2 | คนที่3 |         |
| <b>ตอนที่ 1 ด้านการศึกษาต่อ</b> |  |              |        |        |         |
| 1                               | ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น                          | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 2                               | ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง                                 | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 3                               | ต้องการศึกษาต่อเพื่อนำคุณวุฒิในการเลื่อนตำแหน่ง                                      | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 4                               | ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ                | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 5                               | ต้องการศึกษาต่อหลักสูตรอื่น ๆ ที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | +1           | +1     | +1     | 1       |
| <b>ด้านการฝึกอบรม</b>           |  |              |        |        |         |
| 6                               | ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน                         | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 7                               | ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ                       | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 8                               | ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น                | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 9                               | ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน                                  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 10                              | ต้องการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน                                 | +1           | +1     | +1     | 1       |
| <b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b> |  |              |        |        |         |
| 11                              | ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ                           | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 12                              | ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน                      | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 13                              | ต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น    | +1           | +1     | +1     | 1       |

| ข้อ                                    | ข้อความถามในแบบสอบถาม   | ความสอดคล้อง |        |        | ค่า IOC |
|--|---|--------------|--------|--------|---------|
|  |   | คนที่1       | คนที่2 | คนที่3 |         |
| <b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ต่อ)</b>  |   |              |        |        |         |
| 14                                     | ต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 15                                     | ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วในยุคไทยแลนด์ 4.0                          | +1           | +1     | +1     | 1       |
| <b>ตอนที่ 2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน</b> |   |              |        |        |         |
| 16                                     | ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 17                                     | ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่                             | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 18                                     | ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 19                                     | ท่านได้รับการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม                      | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 20                                     | กิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬา งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม                                   | +1           | +1     | 0      | 0.66    |
| <b>ความสำเร็จของงาน</b>                |   |              |        |        |         |
| 21                                     | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามเป้าหมายที่วางไว้  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 22                                     | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 23                                     | ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง                              | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 24                                     | การปฏิบัติงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 25                                     | ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน   | +1           | +1     | +1     | 1       |
| <b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>            |   |              |        |        |         |
| 26                                     | ชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน                                      | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 27                                     | ขนาดองค์กรของท่านทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน  | +1           | +1     | 0      | 0.66    |
| 28                                     | ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 29                                     | ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก                                      | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 30                                     | ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน                                      | +1           | +1     | +1     | 1       |

| ข้อ                             | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม   | ความสอดคล้อง |        |        | ค่า IOC |
|---------------------------------|---|--------------|--------|--------|---------|
|                                 |   | คนที่1       | คนที่2 | คนที่3 |         |
| <b>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b> |   |              |        |        |         |
| 31                              | หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ | +1           | 0      | +1     | 0.66    |
| 32                              | ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความสามารถ   | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 33                              | ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน            | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 34                              | ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม   | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 35                              | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน                               | +1           | +1     | +1     | 1       |
| <b>สถานภาพทางสังคม</b>          |   |              |        |        |         |
| 36                              | ท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 37                              | ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี  | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 38                              | ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี   | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 39                              | ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี   | +1           | +1     | +1     | 1       |
| 40                              | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจโดยเท่าเทียมกัน   | +1           | +1     | +1     | 1       |



ภาคผนวก ค

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของ Cronbach, 1970

| ข้อคำถาม   | Mean  | S.D   | Alpha |
|--|-------|-------|-------|
| <b>ด้านการศึกษาต่อ</b>   |       |       |       |
| 1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น                                       | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 2. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 3. ต้องการการศึกษาเพื่อนำคุณวุฒิในการเลื่อนตำแหน่ง   | 4.300 | .7022 | .8421 |
| 4. ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ                             | 4.333 | .8023 | .8322 |
| 5. ต้องการการศึกษาต่อหลักสูตรอื่น ๆ ที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ           | 4.100 | .8449 | .8295 |
| <b>ด้านการฝึกอบรม</b>  |       |       |       |
| 1. ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน                                     | 4.633 | .4901 | .8403 |
| 2. ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ                                       | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 3. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น                             | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 4. ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน   | 4.500 | .7311 | .8407 |
| 5. ต้องการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| <b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>  |       |       |       |
| 1. ต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ                                       | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน                                   | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 3. ต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น                 | 4.333 | .8023 | .8322 |
| 4. ต้องการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เพื่อสนับสนุนในการทำงาน | 4.033 | .8087 | .8406 |
| 5. ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อการพัฒนาอันรวดเร็วในยุคไทยแลนด์ 4.0                          | 4.267 | .7397 | .8456 |
| <b>ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน</b>  |       |       |       |
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่                             | 4.233 | .8172 | .8484 |
| 3. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 4. ท่านได้รับการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน อย่างเหมาะสม                     | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 5. กิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬา งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม                                   | 4.267 | .7849 | .8403 |

| ข้อคำถาม   | Mean  | S.D   | Alpha |
|--|-------|-------|-------|
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>  |       |       |       |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามเป้าหมายที่วางไว้  | 4.033 | .8087 | .8406 |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง                                    | 4.133 | .7303 | .8413 |
| 4. การปฏิบัติงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ  | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 5. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน   | 4.033 | .7649 | .8449 |
| <b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>  |       |       |       |
| 1. ชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 2. ขนาดองค์กรของท่านทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน  | 4.167 | .7466 | .8490 |
| 3. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 4. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก  | 4.367 | .7184 | .8457 |
| 5. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน  | 4.100 | .8030 | .8200 |
| <b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>  |       |       |       |
| 1. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความสามารถ   | 4.100 | .8030 | .8200 |
| 3. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน            | 4.100 | .8449 | .8295 |
| 4. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม   | 4.267 | .7397 | .8456 |
| 5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน                                | 4.100 | .8449 | .8295 |
| <b>ด้านสถานภาพทางสังคม</b>   |       |       |       |
| 1. ท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.533 | .5074 | .8427 |
| 2. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี  | 4.500 | .5085 | .8403 |
| 3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี   | 4.467 | .5074 | .8388 |
| 4. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี   | 4.700 | .4661 | .8347 |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจโดยเท่าเทียมกัน   | 4.767 | .4302 | .8381 |



## ประวัติผู้เขียน

|                     |  |
|---------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล        | สรินญา ไวกิ่งรบ  |
| วัน เดือน ปีเกิด    | 28 เมษายน 2533   |
| สถานที่เกิด         | จังหวัดนครปฐม  |
| ที่อยู่ปัจจุบัน     | 135 หมู่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล<br>จังหวัดนครปฐม 73170   |
| สถานที่ทำงาน        | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  |
| ประวัติการศึกษา     |  |
| พ.ศ.2551            | การศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ   |
| พ.ศ.2555            | สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม<br>การศึกษาระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต<br>สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสยาม |
| ประสบการณ์การทำงาน  |  |
| พ.ศ.2556 – 2557     | ศูนย์พัฒนาและบริการวิชาการสู่สังคม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  |
| พ.ศ.2557 – ปัจจุบัน | กองสหกิจศึกษา<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์   |

